



Van der Maesen
& Partners voor Personeelsmanagement

Handleiding

Multiculturele Persoonlijkeids Vragenlijst

**Een multidimensioneel instrument voor
multiculturele effectiviteit**

**Paul van der Maesen de Sombreff
Paulien Linnenbank**

Versie 1.1. september 2003

INHOUD	Bladzijde
1. Inleiding	2
2. Gebruiksdoel	2
2.1 Meetpretentie	2
2.2 Verschillende gebruiksmogelijkheden MPV	2
2.3 Gebruikers van de MPV	3
2.4 Doelgroep	3
3. Beschrijving van de schalen	3
4. Afname en scoring	4
4.1 Benodigde hardware	4
4.2 Benodigde testmaterialen	4
4.3 De afname	5
4.4 Dataopslag en beveiliging	5
4.5 Rapportage	6
5. Wetenschappelijke gegevens	6
5.1 Responsformaat	6
5.2 Scoring en normering	6
5.3 Interne structuur	7
5.4 Betrouwbaarheid	7
5.5 Validiteit	8
5.6 Acceptatie	8
5.7 Onderzoeksintenties	8
Literatuur	10

1. Inleiding

De werkvloer wordt multicultureler van samenstelling. Globalisering van de arbeid en groeiende migratiestromen maken dat werknemers in toenemende mate werken in een cultuur die niet de eigen cultuur is of moeten samenwerken met individuen met een afwijkende culturele achtergrond. Dit vereist specifieke eigenschappen en vaardigheden. Er zijn verschillende eigenschappen in verband gebracht met succesvol functioneren in een interculturele context. Op basis van de eigenschappen die consistent terug kwamen in de literatuur is door prof. Dr. Karen I. van Oudenhoven-van der Zee en Prof. Dr. Jan Pieter van Oudenhoven, beiden verbonden aan de Universiteit van Groningen, de Multiculturele Persoonlijkheids Vragenlijst (MPV) ontwikkeld. Indien u zich wilt verdiepen in de theoretische achtergronden van de MPV verwijzen we u naar de literatuuradviezen op bladzijde 10.

2. Gebruiksdoel

2.1 Meetpretentie

De MPV is een vragenlijst die is geconstrueerd om gedrag in te beschrijven in situaties waarmee iemand te maken krijgt die in een nieuwe cultuur gaat functioneren. De MPV is een hulpmiddel om te voorspellen hoe gemakkelijk mensen zich aan die nieuwe cultuur zullen aanpassen en zich erin zullen thuis voelen.

Aangezien de inhoud van de vragen van de MPV is gebaseerd op gedragingen die uit onderzoek naar voren zijn gekomen als relevant voor de vereiste eigenschappen, mag verwacht worden dat de uitslagen van de test daadwerkelijk iets zeggen over deze eigenschappen.

2.2 Verschillende gebruiksmogelijkheden MPV

De MPV kan ingezet worden in alle situaties waarin meer informatie gewenst is over de eigenschappen van een persoon die bepalen of hij of zij geschikt is om te functioneren in een omgeving waarin de omgang met personen uit een andere cultuur van cruciaal belang is. Concrete situaties, waarin de inzet van de MPV wenselijk is, zijn bijvoorbeeld:

1. Bij een assessment waarin de slaagkans bij uitzending als expatriate als een van de belangrijkste vragen aan de orde is.
2. U wilt weten of de persoonlijkheid van personen die als 'dependants' van uw medewerker worden uitgezonden zich ook leent voor het effectief functioneren in een andere cultuur.
3. Een aantal van uw medewerkers krijgt in de komende tijd regelmatig te maken met collega's die een andere culturele achtergrond hebben. Wie kunt u het beste verantwoordelijk maken voor het directe contact?
4. U wilt weten wie van uw 'high potentials' ook intercultureel de grootste kans op succes hebben. Dit zou je ook de kweekvijverdoelstelling kunnen noemen.
5. In uw organisatie is het uitgezonden worden naar buitenlandse vestigingen een logische stap in de carrière van medewerkers. U wilt vroegtijdig vaststellen op welke eigenschappen/vaardigheden u uw medewerkers nu al moet (laten) coachen om hen goed voorbereid die stap te laten maken.

2.3 Gebruikers van de MPV

Gebruikers zijn personen die beslissingen nemen over andere personen in het kader van hun toelating tot opleiding of tewerkstelling bij een organisatie. Bij de constructie van de MPV werden de *Richtlijnen voor ontwikkeling en gebruik van psychologische tests en studietoetsen* (NIP, 1988) gevolgd. Aan gebruikers van de MPV wordt aanbevolen de regels van de Beroepscode van het NIP (1998) in acht te nemen. Tot die regels behoort het gebruik om een kandidaat in te lichten over de door hem of haar behaalde score en daarover op een professionele wijze uitleg te geven.

2.4 Doelgroep

Doelgroep van de MPV zijn personen met een MBO-, HBO- of WO-opleiding. Ervaring op de arbeidsmarkt is niet noodzakelijk.

3. Beschrijving van de schalen

We geven een korte beschrijving van elk van de vijf persoonlijkheidsfactoren van de MPV.

I. Culturele empathie

Deze schaal meet het vermogen om zich in te leven in de gevoelens, gedachten en gedragingen van individuen met een andere culturele achtergrond. Om effectief te kunnen functioneren in een nieuwe cultuur, is het belangrijk om een 'blauwdruk' van deze specifieke cultuur te krijgen. Culturele empathie lijkt van belang om een specifieke cultuur te kunnen 'lezen'.

Personen die hoog scoren op culturele empathie zijn in staat zich in te leven in de gevoelens, gedachten en gedragingen van mensen en groepen die deel uitmaken van een andere cultuur. Laagscoorders hebben moeite om zich in te leven in mensen en groepen met een andere culturele achtergrond.

II. Openmindedness

Deze schaal meet het open en onbevooroordeeld tegemoet treden van personen buiten de eigen culturele groep met andere waarden en normen. Dit vermogen lijkt, net als culturele empathie, onmisbaar te zijn om de regels en waarden van een nieuwe cultuur te begrijpen en er op een effectieve wijze mee om te gaan.

Hoogscorders hebben een open en onbevooroordeelde houding ten opzichte van andere groepen en culturele waarden en normen en staan open voor nieuwe ideeën. Laagscoorders worden gekenmerkt door een vooringenomen houding en een neiging tot veroordeling en stereotypering van andere groepen.

III. Sociaal initiatief

Sociaal initiatief heeft betrekking op de neiging van personen om sociale situaties actief te benaderen en initiatieven te nemen. Dit bepaalt de mate waarin ze gemakkelijk omgaan met mensen uit een andere cultuur en binnen deze cultuur vrienden maken.

Personen die hoog scoren op deze schaal hebben de neiging om zich in sociale situaties actief op te stellen en zelf initiatieven te nemen. Ze zullen geneigd zijn naar buiten te treden in een andere cultuur. Personen die laag scoren op deze schaal zijn minder geneigd tot initiatief. Zij houden zich meer op de achtergrond.

IV. Emotionele stabiliteit

Deze schaal meet de mate waarin personen geneigd zijn kalm te blijven in stressvolle situaties. Als werknemer in een andere cultuur lijkt het belangrijk om goed te kunnen omgaan met psychologisch en emotioneel ongemak. Allerlei factoren (politiek systeem, procedures, tekort aan middelen en grondstoffen, onwil) kunnen verhinderen dat dingen in een andere cultuur lopen op de manier zoals ze in de eigen cultuur lopen. Dat zaken niet gaan zoals in de eigen cultuur, kan bij personen leiden tot frustratie, spanningen, angst, sociale vervreemding, financiële problemen en interpersoonlijke conflicten. Hoogscorders op deze schaal zijn geneigd kalm te blijven in stressvolle situaties. Laagscoorders vertonen sterke emotionele reacties onder stress.

V. Flexibiliteit

Personen die hoog op flexibiliteit scoren zien nieuwe en onbekende situaties als een uitdaging. Zij zijn in staat om hun gedrag patronen aan te passen in reactie op veranderde of beperkende omstandigheden binnen een andere cultuur. Laagscoorders zien nieuwe en onbekende situaties sneller als een bedreiging. Bovendien zijn zij geneigd om vast te houden aan vertrouwde gedrag patronen. Daardoor zijn ze minder goed in staat om het gedrag patroon aan te passen in reactie op veranderde of beperktere omstandigheden binnen een andere cultuur.

4. Afname en scoring

4.1 Benodigde hardware

Voor afname van de test aan kandidaten is een PC met muis nodig.

Om de MPV te doen, moet de PC of notebook een modem hebben en op internet aangesloten zijn, bijvoorbeeld via een telefoonverbinding. De klant moet een inbelaccount hebben en op Windows moeten de standaard inbelgegevens zijn gedefinieerd. Dit zijn telefoonnummer, inloggegevens en standaard browser.

Op de PC is een Flash-plugin nodig. Deze is gratis te downloaden op <http://www.macromedia.com/go/getflashplayer>.

4.2 Benodigde testmaterialen

De klant krijgt een Excel-bestand met gegevens die het hem mogelijk maken om de test af te nemen in een oplage die de klant heeft besteld. Voor elke afname is het nodig om een gebruikersnaam en een wachtwoord in te voeren. Een regel van het Excel-bestand ziet er als volgt uit:

<i>Gebruikersnaam</i>	<i>Wachtwoord</i>	c	d	e	f	g
user1786	8y9ar					

In de kolommen c, d, e, etc. kan de klant zelf gegevens over de geteste persoon invullen. Dat zouden kunnen zijn: naam en voorletters, telefoonnummer, sofi-nummer, dossiernummer, testdatum, en andere gegevens die de klant wil koppelen aan de data. Deze gegevens dienen om achteraf uitslagen (die worden voorafgegaan door de gebruikersnaam) op de test weer te kunnen koppelen aan de juiste persoon.

De klant is zelf verantwoordelijk voor het beheer (administratie) van de afnamen. De klant kan een deel van de afnamen en het beheer van die afnamen delegeren aan een of meer lokale gebruikers. Hij zorgt dan dat de lokale gebruiker kan beschikken over een serie loginnamen en wachtwoorden.

Om inzage te krijgen in de rapportages van kandidaten krijgt de klant de beschikking over een beheerlogin. Net als de testlogin bestaat de beheerlogin uit een gebruikersnaam en een wachtwoord.

Samenvattend.

Geleverde materialen zijn de volgende:

- handleiding internettests Psychecommerce
- handleiding MPV
- Excel-sheet testlogins
- beheerlogin

4.3 De afname

Hoe de MPV te starten:

1. Start www.psychecommerce.nl op
2. Klik op Login (2 maal)
3. Geef een testlogin op. Typ bij de gebruikersnaam user en het getal zonder spatie aan elkaar. Klik op inloggen
4. De MPV kan ingevuld worden
5. Bij het laatste scherm (waarschuw testleiding) kunt u uit het programma door Alt F4 in te toetsen. De antwoorden van de kandidaat zijn opgeslagen.

Om de MPV te starten hebt u een testlogin nodig. Elke persoon aan wie u een test wilt afnemen, krijgt van u een testlogin. Unieke logins worden door Psychecommerce aan u verstrekt. Wanneer een persoon inlogt voor het maken van een test, controleert de software of de ingevoerde loginnaam toegestaan is. Na het afnemen van de test(serie) is opnieuw inloggen met dezelfde testlogin niet meer mogelijk.

4.4 Dataopslag en beveiliging

Er is veel aandacht geschonken aan de beveiliging van privacygevoelige informatie. De volgende maatregelen zijn hiertoe genomen:

1. er worden geen personalia (naam, adres, telefoonnummer en andere gegevens) weggeschreven. Alleen de gebruikersnaam, de ruwe antwoorden, testdatum, testversie en enkele persoonskenmerken voor researchdoeleinden (geslacht, geboortjaar, opleiding) worden weggeschreven.
2. de uitslagen (ruwe scores, genormeerde scores) worden pas berekend en de rapportage wordt pas opgemaakt nadat een klant zijn beheerlogin (unieke klantnaam en wachtwoord) heeft ingevoerd en een van de kandidaten tot wie de klant toegang heeft, op gebruikersnaam heeft geselecteerd.

4.5 Rapportage

Hoe de rapportage van een persoon op te vragen?

1. Start www.psychecommerce.nl op
2. Klik op Login (2 maal)
3. Geef uw beheerlogin (persoonlijke gebruikersnaam en wachtwoord) op (u afzonderlijk in een e-mail geleverd)
4. Kies in het menu "Rapportage"
5. Klik op gebruikersgroep waarin de user zich bevindt of klik op chronologisch overzicht
6. Klik op "Opvragen"

7. Een overzicht van gebruikersnamen verschijnt, gebruikersnamen met een 1 erachter zijn gebruikt
8. Klik op "Details". Nu verschijnen de scores van de betreffende persoon.
9. Bekijk/print rapportage op browser
 - a. openen van de rapportage op uw eigen tekstverwerker
 - b. printen van de internetpagina door rechtermuisknop in te drukken, daarna print te kiezen
 - c. printen van het rapport
10. Bekijk/print rapport in rtf-bestand.

Als bovenbeschreven procedures niet het bedoelde effect hebben, neem dan a.u.b. contact met ons op.

5. Wetenschappelijke gegevens

5.1. Responsformaat

De antwoorden worden gegeven op een vijfpuntsschaal met de volgende categorieën: NEE! nee ? ja JA.

5.2. Scoring en normering

Bijlage I geeft informatie welke items deel uitmaken van welke schalen. Bij de scoring zijn de antwoorden op de items gehercodeerd naar 1, 2, 3, 4 en 5. Bij sommige items (aangegeven door -) zijn de antwoorden gehercodeerd naar 5, 4, 3, 2 en 1. Daarna zijn de scores bij elkaar opgeteld tot schaalcores.

In tabel 1 is informatie te vinden over beschrijvende statistische kenmerken van de schalen.

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CULT_EM	52	90	71,9	6,4
OPEN	35	87	68,4	7,5
SOCINI	44	83	67,0	7,0
EMO	58	99	77,4	7,5
FLEX	43	81	61,5	6,4

Tabel e e e a e

Voor de normering van de MPV is in eerste instantie gebruik gemaakt van de antwoorden van 264 personen. Zij hebben deelgenomen aan het onderzoek in het kader van een selectie-assessment bij een adviesbureau. De normering is in decielen. Na afname bij ongeveer honderd personen zal een hernormering worden uitgevoerd.

5.3. Interne structuur

Tabel 2 vermeldt de correlaties tussen de schalen.

De hoogste correlaties bestaan tussen de schalen Culturele empathie en Openheid en tussen de schalen Emotionele stabiliteit en Sociaal initiatief.

	CULT_EM	OPEN	SOCINI	EMO	FLEX
CULT_EM	1	,54	,48	,23	,27
OPEN		1	,43	,29	,47
SOCINI			1	,53	,43
EMO				1	,35
FLEX					1

Tabel 2. Correlaties tussen de schalen

Er werd een factoranalyse (principale componentenanalyse met varimaxrotatie) gedaan. Eerst werden de schalen op basis van de antwoorden op even en oneven items gesplitst in twee subschalen. Deze methode van *factor homogeneous subscales* is aanbevolen door psychometricus Guthrie. Factoranalyse levert drie factoren met eigenwaarden >1. De verklaarde variantie is 71%. Tabel 3 vertoont het ladingenpatroon.

De eerste factor wordt gedomineerd door Culturele empathie. De tweede factor wordt gevormd door Emotionele stabiliteit en Sociaal initiatief, de derde door Flexibiliteit en in mindere mate Openheid.

	Component		
	1	2	3
CULT_EM_1	,85	,10	,13
CULT_EM_2	,88	,17	,04
OPEN_1	,56	-,01	,64
OPEN_2	,53	,19	,55
SOCIN_1	,46	,62	,17
SOCIN_2	,47	,67	,25
EMOT_1	,04	,83	,16
EMOT_2	,03	,84	,15
FLEX_1	,02	,29	,73
FLEX_2	,08	,17	,79

Tabel 3. Factorladingen van subschalen MPV (ladingen > ,50 vet weergegeven)

5.4. Betrouwbaarheid

Een noodzakelijke voorwaarde voor predictieve validiteit van een test is dat de test een betrouwbare meting doet.

Betrouwbaarheid wordt voor een deel beïnvloed door het aantal items in de test. Bij het samenstellen van de MPV is een optimaal evenwicht gevonden tussen gebruikersvriendelijkheid (een niet te groot aantal items) en een hoeveelheid items die zorgt voor een wetenschappelijk verantwoorde betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid heeft ook te maken met hoe goed de items die deel uitmaken van de test één en dezelfde dimensie meten. Als de betrouwbaarheid van de test laag is, dan meet de test met de verschillende items steeds iets anders; de kans dat een persoon op een test die uit iets andere items bestond een heel andere uitslag zou hebben is heel groot. Dit is onwenselijk. De betrouwbaarheid zegt iets over de uitwisselbaarheid van de test. Als je MPV met andere items zou ontwikkelen op basis van dezelfde constructieprincipes dan zou die parallelle test naar verwachting tot vergelijkbare uitslagen van de personen leiden als de oorspronkelijke test.

De betrouwbaarheid is relevant voor validiteit: de validiteit kan nooit hoger zijn dan de wortel uit de betrouwbaarheid.

Tabel 4 vermeldt de alpha-coëfficiënten van de vijf schalen. Flexibiliteit blijft iets achter.

	m	
CULT_EM	18	.86
OPEN	18	.83
SOCIN	17	.86
EMOT	20	.83
FLEX	18	.72

Tabel 4. Aantal items en Cronbach interne consistentie

5.5. Validiteit

Met validiteit wordt bedoeld: de mate waarin men er in slaagt met de test het bedoelde construct, eigenschap of criteriumgedrag te meten.

5.6. Acceptatie

De vragen van de MPV zijn transparant, richten zich direct op relevant gedrag; er is geen sprake van 'dubbele bodems'. Dit maakt dat degenen die de test invullen de vragen als relevant zullen ervaren wat de acceptatie van de vragenlijst verhoogt.

Deze transparantie kan in de praktijk betekenen dat iemand die de uitslag van de MPV wil manipuleren door het geven van sociaal wenselijke antwoorden, dit in principe kan doen. Een patroon van uitsluitend hoge uitslagen moet met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

5.7. Onderzoeksintenties

Het is de bedoeling om de MPV in de naaste toekomst aan verder psychometrische onderzoek te onderwerpen. Wij zoeken daarvoor de medewerking van (potentiële) klanten. Op het verlanglijstje staan:

- het verzamelen van normen bij grote groepen van personen

Handleiding Multiculturele Persoonlijheids Vragenlijst

- onderzoeken van toegevoegde waarde van de MPV: de relatie met scores op andere tests, met name analytische intelligentie (g) en persoonlijkheid (big five)
- onderzoeken van de predictieve validiteit: onderzoeken van de constructvaliditeit: uitslagen op arbeidsproeven, (gestructureerde) interviews of assessment center oefeningen

Het is onze bedoeling de MPV ter beoordeling aan te bieden aan de COTAN, op een moment dat er genoeg onderzoek is gedaan.

Literatuur

Mol, S., Van Oudenhoven, J.P. & Van der Zee, K.I. (2001). Validation of the M.P.Q. amongst an Internationally Oriented Student Population in Taiwan. In F. Salili & R. Hoosain (Eds), *Multicultural education: Issues, policies, and practices* (pp. 167-184). Greenwich, CT: Information Age Publishing Inc.

Van der Zee, K.I., & Van Oudenhoven, J.P. (1998). Ontwikkeling en evaluatie van een vragenlijst voor multiculturele effectiviteit [Development and evaluation of a questionnaire for multicultural effectiveness]. *Gedrag en Organisatie*, 11, 232-247

Van der Zee, K.I., & Van Oudenhoven, J.P. (2001). The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and validity of self- and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35, 278-288.

Van der Zee, K.I. & Van Oudenhoven, J.P. (2000). Psychometric Qualities of the Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional Instrument of Multicultural Effectiveness. *European Journal of Personality*, 14, 291-309.

Van Oudenhoven, J.P. & Van der Zee (2002). Predicting multicultural effectiveness of international students: The multicultural Personality questionnaire. *International Journal of Intercultural Relationships* 26: 703-726.

Van Oudenhoven, J.P., Mol, S.T. & Van der Zee (2003). A study of the adaptation of Western expatriates in Taiwan with the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ). *Asian Journal of Social Psychology*, 6, 159-170.